

**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa  
Di Jakarta**

<sup>1</sup>N. Lilis Suryani, <sup>2</sup>Lily Setyawati Kristianti  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang,  
Email : <sup>1</sup>[dosen00437@unpam.ac.id](mailto:dosen00437@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini variabel insentif diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,80 dengan kriteria baik. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,604 + 0,778X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,759 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti

rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, insentif, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik,

karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Menurut Andrew F. Sikula dan Hasibuan, insentif merupakan sesuatu dorongan atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif motif dan imbalan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif juga merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standard an insentif ini alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan di bidang jasa keuangan milik swasta tetapi dibidang otomotif diberlakukan pendapatan insentif, seperti halnya PT. Trimegah Perkasa

PT. Trimegah Perkasa merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang Otomotif. Sejak awal pembukaan jalannya perusahaan PT. Trimegah Perkasa, manajemen PT. Trimegah Perkasa menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membawa dampak yang positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta”.

## **RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana insentif pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta ?

### **KAJIAN TEORI KEPEMIMPINAN**

Menurut Kartono (2011) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbauan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi.

### **MOTIVASI**

Gaya kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

### **KINERJA**

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi di mana karyawan tersebut bekerja

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut pendapat Rivai (2008), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Anwar (2006) mengemukakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam

mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yaitu karyawan PT. Trimegah Perkasa di Jakarta

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah

untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, ratting score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif Kerja (X)	75	28	44	33.87	4.011
Kinerja Karyawan (Y)	75	29	49	37.96	4.115
Valid N (listwise)	75				

Insentif diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 44 dengan ratting score sebesar 3,40 dengan standar deviasi 4,011. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan ratting score sebesar 3,80 dengan standar deviasi 4,115. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.604	2.667		4.351	.000

### 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Insentif (X)	.778	.078	.759	9.949	.000
--------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,604 + 0,778X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,604 diartikan jika insentif tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,604 point.
- 2) Koefisien regresi insentif sebesar 0,778, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan insentif sebesar 0,778 point maka kinerja

karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,778 point.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Correlations<sup>b</sup>

		Insentif (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Insentif (X1)	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,759 artinya insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.570	2.699

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,576 artinya insentif memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,6% terhadap kinerja karyawan.

#### d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.604	2.667		4.351	.000
Insentif (X)	.778	.078	.759	9.949	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,949 > 1,993), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Insentif

Berdasarkan jawaban responden, variabel insentif diperoleh *rating score* sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,80 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,604 + 0,778X$ , nilai korelasi sebesar 0,759 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,949 > 1,993). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

- Variabel insentif diperoleh *rating score* sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,80 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



dengan persamaan regresi  $Y = 11,604 + 0,778X$ , nilai korelasi sebesar 0,759 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(9,949 > 1,993)$ .

### **B. Saran**

- a. Perusahaan harus terus menerus melakukan evaluasi terkait pemberian insentif terlebih pada karyawan yang memiliki prestasi lebih baik agar mampu mendorong semangat berkeja.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*", Bandung: Sinar Baru.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, London: Prenticehall, International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *"Riset Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). *The*



- Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). "*Menguasai Statistik Multivariat*". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) "*Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "*Metode Riset Pemasaran*". Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

**PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS**

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Jenius, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).  
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 25 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
  - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
  - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
  - c) Batang Tubuh :
    - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
    - 2). Perumusan Masalah
    - 3). Tujuan Penelitian
    - 4). Landasan teori termasuk didalamnya hipotesis dan kerangka Pemikiran
    - 5). Metode Penelitian
    - 6). Hasil dan Pembahasan
    - 7). Kesimpulan
    - 8). Daftar Pustaka
    - 9). Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan diatasnya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah dilakukan dengan memberikan nomor.
8. Margin atas dan kiri 4cm, kanan dan bawah 3cm, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : [jurnalsdm.unpam@gmail.com](mailto:jurnalsdm.unpam@gmail.com)/ [denoksunarsi@gmail.com](mailto:denoksunarsi@gmail.com).